

PERIODE A L'INTERNATIONAL D'APPRENTIS

CADRE JURIDIQUE

Mobilité des apprentis

- Objectifs :

- Permettre à l'apprenti de réaliser une partie de son apprentissage dans une entreprise située à l'étranger sans que cela remette en cause le contrat et la formation
- Sécuriser juridiquement cette période aussi bien pour l'employeur que pour l'apprenti ou l'entreprise d'accueil

- Textes de références :

- Au sein de l'UE : Art. L.6211-5 du Code du travail => « *Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un Etat membre de la Communauté européenne susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret en Conseil d'Etat.* » + art. R.6223-17 à R.6223-20
- Hors UE : pas de texte

➤ Montage juridique utilisé :

Prêt de main d'œuvre à but non lucratif qui permet à une entreprise de mettre à disposition d'une autre entreprise temporairement un ou plusieurs de ses salariés.

L'entreprise prêteuse ne doit pas faire de bénéfice sur cette opération, elle peut donc demander à l'entreprise emprunteuse le remboursement des salaires et des charges mais pas plus.

Le support juridique de cette opération sera une Convention de mise à disposition conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et le salarié concerné.

Qu'il s'agisse d'une mobilité au sein de l'UE ou hors UE, c'est le même principe qui s'applique, toutefois une procédure particulière est prévue pour la mobilité au sein de l'UE.

Mobilité des apprentis

- Procédure Mobilité au sein de l'UE :



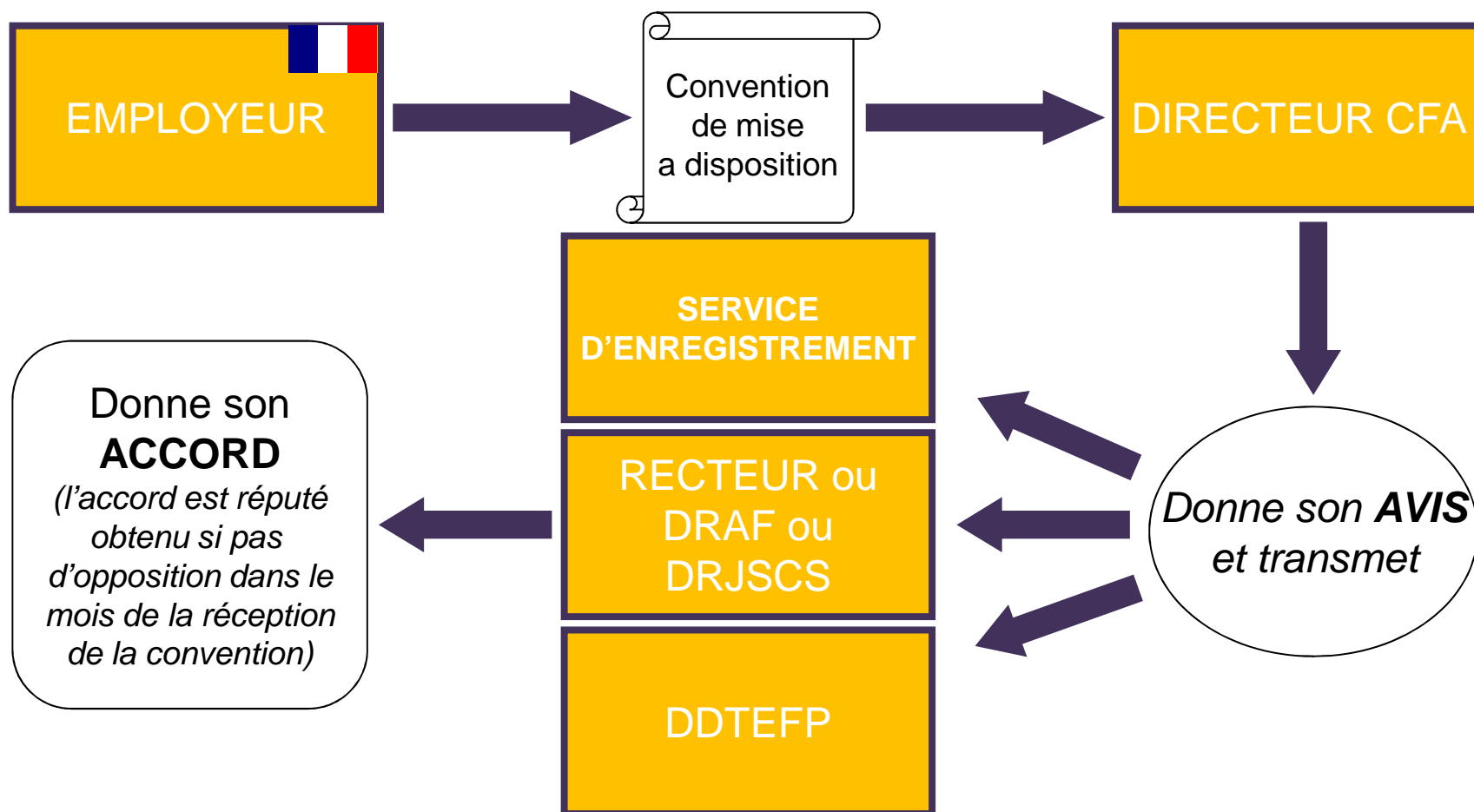
Convention de mise à disposition :

Précise notamment (Art. R6223-17 Code du travail)

- 1/ La durée de la période d'accueil ;
- 2/ L'objet de la formation ;
- 3/ Le nom et la qualification de la personne chargée d'en suivre le déroulement ;
- 4/ La nature des tâches confiées à l'apprenti ;
- 5/ Les équipements utilisés ;
- 6/ Les horaires et le lieu de travail ;
- 7/ Les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de l'apprenti des frais de transport et d'hébergement ;
- 8/ L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Mobilité des apprentis

- Procédure Mobilité au sein de l'UE :



➤ Questions pratiques concernant la procédure :

Combien de temps avant le départ de l'apprenti doit être signée la convention ?

La convention doit parvenir au Recteur au plus tard 1 mois avant le départ de l'apprenti.

La convention doit-elle être traduite dans la langue du pays d'accueil ?

Il est fortement recommandé de la faire traduire dans un but de transparence vis-à-vis de l'entreprise d'accueil et afin que celle-ci lui soit opposable.

Quelle procédure mettre en œuvre pour les mobilités hors UE ?

Il est recommandé d'utiliser la même procédure

Mobilité des apprentis

- Situation de l'apprenti durant la période de mobilité :

L'apprenti reste salarié de son employeur qui doit continuer de le rémunérer.

Les parties sont libres de **décider quelle loi ils désirent appliquer** à la relation contractuelle durant la période de mobilité (loi française ou loi du pays d'accueil).

Toutefois, quelque soit la loi choisie par les parties, **les lois d'ordre public du pays d'accueil sont applicables** quand elles sont plus favorables à l'apprenti. L'employeur reste seul détenteur du pouvoir disciplinaire sur l'apprenti.

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans le pays d'accueil.

PERIODE A L'INTERNATIONAL D'APPRENTIS

PROTECTION SOCIALE

➤ Objectifs :

- Permettre à l'apprenti de rester couvert durant période de mobilité par le régime français de protection sociale

➤ Textes de références :

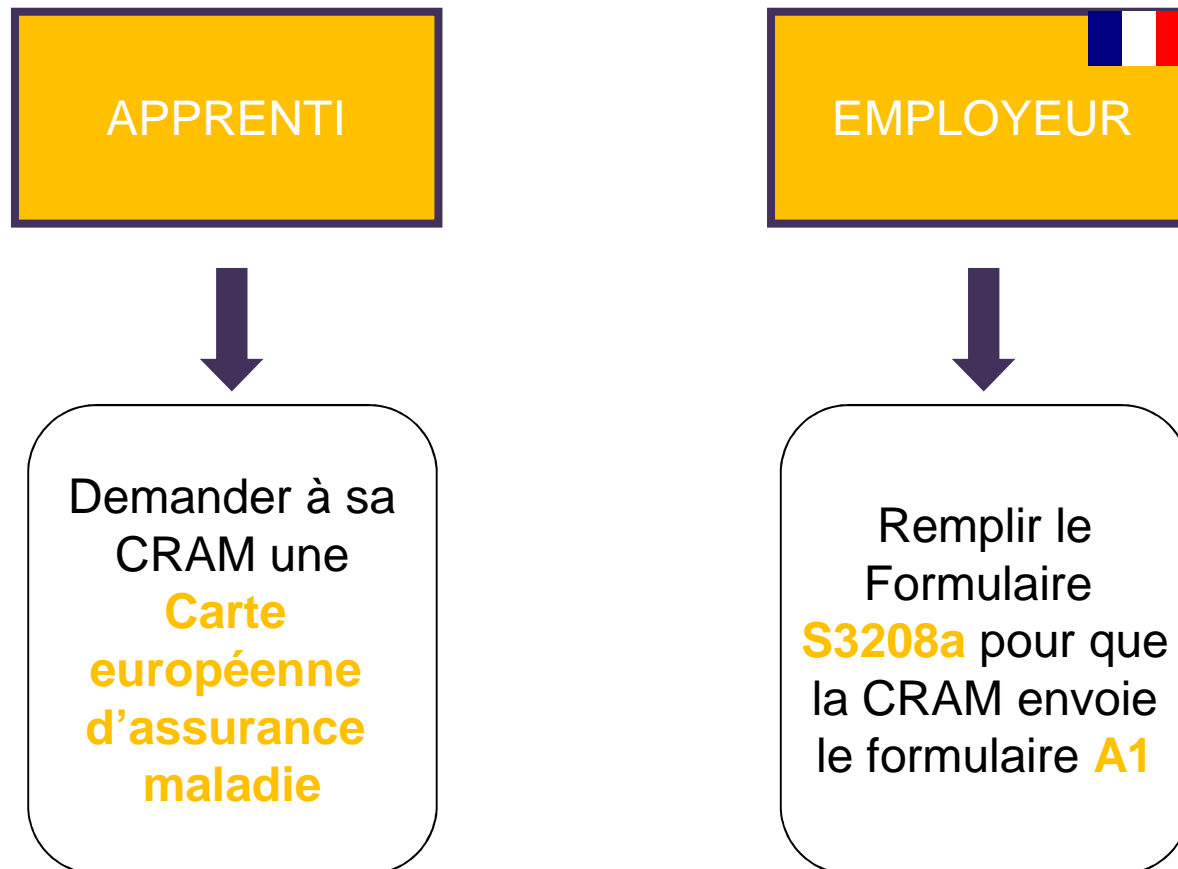
- Pour la mobilité au sein de l'UE ou de l'EEE : règlement (CEE) n° 1408/71 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté
- Pour la mobilité hors UE : 2 possibilités
 - Pays avec lequel la France a signé une convention bilatérale de sécurité sociale : voir le contenu de la convention
 - Pays avec lequel la France n'a pas signé de convention bilatérale de sécurité sociale : Code de la sécurité sociale

➤ Montage juridique utilisé :

- Procédure de détachement

Mobilité des apprentis

- Mobilité au sein de l'UE ou de l'EEE :
 - Démarches à effectuer :



Mobilité des apprentis

- Accès de l'apprenti aux soins et prestations en cas de mobilité au sein de l'UE ou de l'EEE :

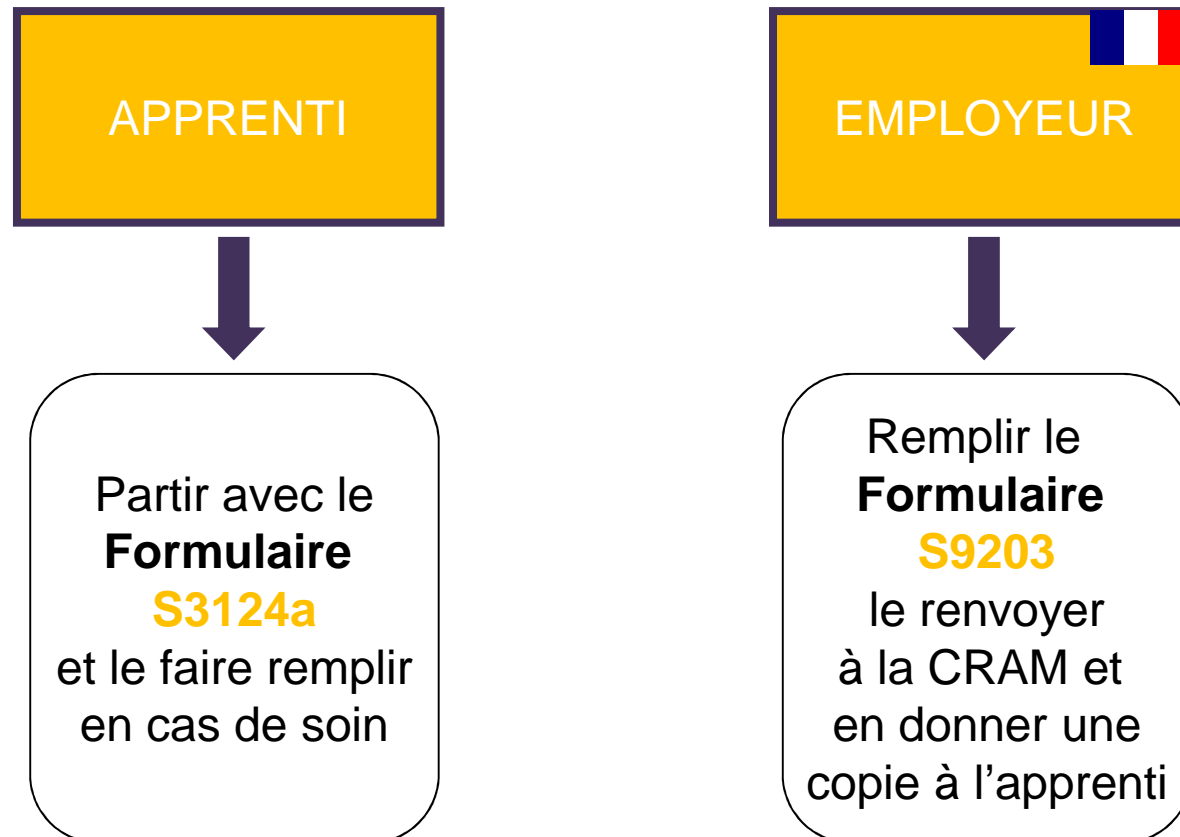
Sur présentation de sa Carte Européenne d'Assurance Maladie, l'apprenti bénéficie de l'accès aux soins dans le pays d'accueil. Il pourra avoir à faire l'avance des soins mais ceux-ci lui seront remboursés comme s'ils avaient été dispensés en France.

L'apprenti bénéficie des prestations en espèce (indemnités journalières) en cas d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail ou de trajet, le responsable de l'entreprise d'accueil s'engage à établir la déclaration d'accident et à la faire parvenir à l'employeur signataire du contrat qui dispose de quarante-huit heures pour l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse du régime de sécurité sociale dont relève l'apprenti (le numéro SIRET porté sur la déclaration est celui de l'employeur)

Mobilité des apprentis

- Mobilité hors de l'UE ou de l'EEE :
 - Démarches à effectuer :



Mobilité des apprentis

- Accès de l'apprenti aux soins et prestations en cas de mobilité au hors de l'UE ou de l'EEE :

Les soins et prestations dispensés à l'étranger peuvent être pris en charge sur la base des dépenses réellement exposées dans la limite des remboursements qu'il aurait obtenu pour des prestations servies en France.

Le prestataire de soins devra remplir une feuille de soins spéciale (S3208a).

Si le pays est lié à la France par une convention bilatérale, la prise en charge peut être meilleure et la procédure simplifiée.

En cas d'accident du travail, Les avances faites pour les soins sont pris en charge dans la limite du tarif qui aurait été appliqué si l'intéressé avait été soigné en France.

La caisse primaire à qui l'employeur a déclaré l'accident a la possibilité de demander aux organes consulaires de procéder à une enquête sur les conséquences de l'accident.